

AS IMPLICAÇÕES LEGAIS DA ESCOLHA DO COMANDANTE GERAL DO CBMMT POR MEIO DE UMA LISTA TRÍPLICE E SUA ACEITAÇÃO INTERNA

Wendell Carlos Arruda Silva¹
Rony Robson Cruz Barros²

RESUMO:

O artigo faz uma abordagem sobre a forma atual para realizar a escolha do Comandante-Geral do Corpo de Bombeiro Militar do Estado de Mato Grosso (CBMMT), que ocorre apenas por uma escolha política feita pelo governador do Estado. Discute-se nessa obra científica a possibilidade de adotar como método a Lista Tríplice. Onde os três nomes escolhidos é apresentado a uma pessoa com poder de escolha para decidir por um nome. Desse modo, pensou-se em uma problemática inicial, indagando quais são as implicações legais da utilização da Lista Tríplice para escolher o Comandante-Geral do CBMMT, e sua aceitação interna pelos membros da Instituição. Partindo deste pressuposto o artigo objetivou avaliar as medidas e ações previstas em lei, aplicadas em relação ao processo de escolha por Lista Tríplice. Assim foi realizado um estudo quali-quantitativo, utilizando-se de questionário para alcançar os objetivos propostos e responder ao problema da pesquisa. E compreender que este comandante exerce um papel de extrema importância para mudar os rumos da instituição e o sucesso dos serviços que o CBMMT vai oferecer a sociedade mato-grossense.

Palavras-chave: *Comandante, Escolha, Implicações, Lista, Tríplice.*

THE LEGAL IMPLICATIONS OF THE CHOICE OF THE GENERAL COMMITTEE OF THE CBMMT THROUGH A TRIPLE LIST YOUR INTERNAL ACCEPTANCE

ABSTRACT:

The article makes an approach on the current way to make the choice of the General Commander of the Military Fire Brigade of the State of Mato Grosso (CBMMT), which occurs only by a political choice made by the state governor. We discuss in this scientific work the possibility of adopting as a method the Triple List. Where the three chosen names is presented to a person with power of choice to decide on a name. In this way, an initial problem was considered, investigating the legal implications of using the Triple List to choose the CBMMT General Commander, and its internal acceptance by the members of the Institution. Based on this assumption, the article aimed to evaluate the measures and actions foreseen in law, applied in relation to the process of choice for the Triple List. Thus, a qualitative-quantitative study was carried out, using a questionnaire to reach the proposed objectives and answer the research problem. And understand that this commander plays a role of extreme importance to change the direction of the institution and the success of the services that the CBMMT will offer to Mato Grosso society.

Keywords: Commander, Choice, Implications, List, Triple.

¹ Ten. Cel QOBM do Corpo de Bombeiro Militar do Estado de Mato Grosso – Curso de Formação de Oficiais – CFO pelo Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio de Janeiro – Pós-graduado em Gestão Governamental pela Universidade de Pernambuco – UPE.

² Ten. Cel QOBM do Corpo de Bombeiro Militar do Estado de Mato Grosso – Curso de Formação de Oficiais pela Escola de Formação de Oficiais – EFO Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Pará. Pós-graduado em Gestão Pública pela Academia de Bombeiros Militar do Estado de Goiás.

INTRODUÇÃO

Considerando, que o processo de escolha sempre pautou-se pela escolha livre e política, do Comandante-Geral da Instituição Bombeiro Militar, pelo Sr Governador do Estado desprovido de qualquer critério técnico. É que, neste viés, a Lista Tríplice, tem se tornado, como é conhecida, um método bastante utilizado para realizar a escolha de um gestor que ficará a frente de uma Instituição podendo ser esta pública ou privada, com a tradição de escolher através de uma lista composta por três nomes de membros que fazem parte do quadro de pessoal da instituição, sendo esta escolha considerada dentre os referidos nomes os mais preparados para gerir a organização.

Sob esse prisma podemos destacar que a Lista Tríplice é resultado de um amplo processo realizado para escolher um Chefe, Dirigente ou Comandante. O resultado dessa escolha é divulgado com os nomes mais votados, acreditando ser o escolhido, o mais competente dentre os demais para comandar a Instituição.

Fica evidente que os gestores contemporâneos têm que se adequar, e sempre procurar aperfeiçoar, buscando parcerias frente a essas necessidades existentes capazes de capacitar o servidor público, para a realização e prestação de serviços de qualidade junto à sociedade, utilizando mecanismos que respeitem as legislações evidentes. O ponto de partida da presente discussão compreendeu em realizar uma abordagem teórica acerca de uma análise sistêmica, com base em informações que permitem demonstrar que o sistema de Lista Tríplice possa ser uma ferramenta de escolha do Comandante-Geral do CBMMT.

O estudo demonstra que a utilização desse método para escolher seus líderes superiores, é amplamente utilizado em outros Poderes da República, deixando claro que é um método já testado. Como, por exemplo, nas nomeações de Procuradores-Gerais do Ministério Público Estados e de reitores das Universidades Públicas Federais

O desenvolvimento da presente pesquisa, busca vislumbrar ao leitor, através de informações acerca da escolha do Comandante-Geral do CBMMT, pelo método de escolha da Lista Tríplice, demonstrando que esta metodologia consegue ser mais eficiente para uma escolha tão importante. Outro ponto positivo da presente obra científica, é que esta pode proporcionar a evolução do sistema de segurança pública, potencializar a motivação institucional, melhorar a confiabilidade e transmitir maior credibilidade da organização perante à sociedade, mediante o processo de escolha do gestor principal da instituição por um método mais transparente.

O sistema seletivo através da Lista Tríplice busca assegurar a participação direta de todos os militares do Corpo de Bombeiros com o mais alto grau de transparência

permissível, para escolha do Comandante-Geral, se tornando mais justa e assertiva, na escolha de uma gestão mais voltada aos interesses da Corporação Militar? O sistema de escolha por meio de uma Lista Tríplice é considerado hoje na Instituição Militar, como sendo o mais justo e assertivo institucionalmente, uma vez que os integrantes da Corporação conhecem a vida profissional dos Coronéis e participam ativamente da seleção dos candidatos a esta função?

Revela-se um estudo de grande valia para a Instituição, na medida em que poderá identificar se a apresentação de uma lista tríplice ao Gestor do Estado, para nomeação do Comandante-Geral do CBMMT, possa favorecer uma gestão mais autônoma e voltada para as necessidades da Corporação. Diante dessa proposta, cada membro da Instituição além de participar da escolha dos seus representantes, proporcionará ao Bombeiro Militar maior motivação, uma vez que lhe será atribuída responsabilidade na indicação da mais alta função da Corporação. Onde a indicação prévia de três nomes pelos integrantes da Corporação não implicará na redução da autonomia de escolha do Gestor do Estado.

Deste modo, entendemos que investigar formas e sistemas que possam cooperar para uma gestão mais participativa, voltada aos interesses da Corporação, melhora a confiabilidade e passa a transmitir maior credibilidade da Corporação a sociedade e seus integrantes.

Nessa perspectiva a pesquisa torna-se relevante, à medida que trará a Corporação, maior participação na escolha de seus representantes, motivação e espírito de corpo, fazendo com que cada membro se sinta responsável pela gestão, contribuindo de acordo com sua posição nas fileiras da instituição, dentro de suas atribuições, com o plano de trabalho do Comandante Geral e o Planejamento Estratégico da Instituição.

A Lista Tríplice pode ser vista como um método mais eficaz de escolha utilizada pelo governador, porém uma das implicações legais desse processo é o critério atual de definição dos chefes da Polícia Militar (PM) e do CBMMT que é meramente político, desprovido de critérios de mérito, de reconhecimento e de liderança, o que pode trazer inúmeros prejuízos para a Gestão da Segurança Pública como um todo.

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E O CORPO DE BOMBEIROS

A expressão “Administração Pública” possui mais de um sentido, seja em razão da extensa relação de tarefas e atividades que compõem a finalidade do Estado, sejam em decorrência do elevado número de órgãos e agentes públicos incumbidos da sua execução (MASSON, 2011).

Destarte, é conveniente proceder à divisão da expressão “Administração Pública” em dois blocos: um levando em conta a atividade da administração pública (sentido objetivo),

e outro tomando como parâmetro os executores da atividade administrativa (sentido subjetivo) (MASSON, 2011).

No sentido subjetivo, por outro lado, a Administração Pública é o conjunto de agentes, órgãos e pessoas jurídicas incumbidas na execução das atividades administrativas, pouco importando a que se encontra vinculados.

A Constituição da República de 1988 imperiosamente expressa sobre o exercício das atividades de Defesa Civil pelos Corpos de Bombeiros Militar Estaduais, sendo possível observar como exemplo que consta no artigo Art. 144.

A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos: § 5º Às polícias militares cabem a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública; aos corpos de bombeiros militares, além das atribuições definidas em lei, incumbe a execução de atividades de defesa civil (BRASIL, 1988).

É de fundamental importância apontar aqui, as marcantes características, correlacionadas ao Corpo de Bombeiro Militar, além daquelas atribuições definidas em lei. Percebe-se na fala acima, que ao Corpo de Bombeiro Militar é incumbido às atividades de defesa civil, que, além disso, de acordo com o artigo 5º da nossa Carta Magna, destaca que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País garantia da inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade”. (BRASIL, 1988).

É indiscutível que a administração pública, possui a necessidade de atuar mais efetivamente no que tange aos desastres naturais, e conseqüentemente, produzir uma resposta célere e eficaz à sociedade, que torna prioridade das autoridades, e dessa forma, podemos destacar nesse cenário a atuação da Administração Pública, especificamente a Defesa Civil e o Corpo de Bombeiros, além de outros órgãos, do Poder Executivo.

Histórico e Origem do Corpo de Bombeiro Militar – MT

Muito se discute sobre a origem do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Mato Grosso, e que ao examinar alguns registros, destaca-se que foi criado dentro da Polícia Militar na importante data de 19 de Agosto de 1964 por força da Lei nº. 2184 (Diário Oficial de 25 Agosto 1964) no governo do Dr. Fernando Corrêa da Costa, quando era o Comandante da PM, o Sr. Coronel Luiz de Carvalho. Destinava-se ao “serviço de extinção de incêndio e salvamento” (CASTRO, 1999).

A lei nº. 2421, de 08 de Setembro de 1965, dispunha sobre a constituição do efetivo do Corpo de Bombeiros e dava outras providências. Nesta data estava formada a Companhia Independente de Bombeiros. Logo depois, no dia 13 de Outubro do mesmo ano, foram aprovados os quadros de efetivos e da Organização pormenorizada da Companhia Independente do Corpo de Bombeiros da PMMT.

Somente em Fevereiro de 1967, passou a funcionar operacionalmente a Companhia Independente do Corpo de Bombeiros da PMMT com o quadro efetivo de 42 homens e tendo como comandante o então 2º Ten. PM Amilton Sá Corrêa, que voltara do curso de Especialização de Bombeiros no Corpo de Bombeiros da Polícia Militar de São Paulo, curso este que funcionou no período de 23 de fevereiro a 06 de Julho de 1966 (CASTRO, 1999).

Isto porque a sociedade reclamava a proteção e a atuação operacional dos valorosos Soldados do Fogo. A visão de uma modernização e a criação de um “Novo Mato Grosso” e o espírito dinâmico do então governador Dr. Pedro Pedrossian é que fez com que fosse determinado que o serviço de extinção e salvamento funcionasse o mais rápido possível (CASTRO, 1999).

Porém, só em 28 de outubro de 1994, O Corpo de Bombeiros Militar teve a sua emancipação, através da Lei Complementar nº 32 de 10 de outubro de 1994 que desvinculou o Corpo de Bombeiros Militar da Polícia Militar do estado de Mato Grosso. Sendo atualizada através da Lei Complementar nº 404 de 30 de junho 2010.

Princípio da Administração Pública e o Poder Discricionário

Discricionariedade é a liberdade de ação administrativa, dentro dos limites permitidos em lei, ou seja, a lei deixa certa margem de liberdade de decisão diante do caso concreto, de tal modo que a autoridade poderá optar por uma dentre várias soluções possíveis, todas, porém, válidas perante o direito.

Segundo aponta Bonavides (2002, p.12) destaca: “doutrina define o poder discricionário como o direito disponibilizado à Administração, de modo explícito ou implícito, para a prática de atos administrativos com liberdade na escolha”. Percebe-se assim a sua conveniência, oportunidade ou conteúdo.

Isto não quer dizer que o administrador possa agir com ampla liberdade de ação, tendo em vista que o ato administrativo disciplinar é composto de pressupostos que vinculam, até certo ponto, a conduta disciplinar especialmente no que concerne à competência, objeto ou conteúdo, forma, motivo ou causa e finalidade.

Os atos administrativos devem sempre visar o interesse social ou interesse coletivo, não obedecendo estes parâmetros, o ato tornará nulo, por desvio de poder ou finalidade, que poderá ser reconhecido ou declarado pela própria Administração ou Poder Judiciário (BONAVIDES, 2002).

Lista Tríplice e sua origem

A referência mais antiga da utilização desse sistema é do início do século VI. De acordo com a Enciclopédia Católica, nesse período, em várias localidades da Europa Oriental, os arcebispos nomeavam bispos a partir de listas tríplices propostas pelos clérigos e pelos líderes locais (ARAS, 2018). No século 19 não existia ainda um Ministério Público profissional, organizado em carreira. Os promotores públicos nome que então se dava ao cargo eram nomeados pelo governo imperial, na Corte, com sede no Rio de Janeiro, e pelos presidentes agora governadores nas antigas províncias hoje chamadas Estados (ARAS, 2018).

No Império, os promotores públicos eram nomeados a partir de uma lista tríplice proposta pelas Câmaras Municipais para exercerem suas funções por três anos. Em todas as cidades e vilas havia Câmaras, às quais competia o “governo econômico, e municipal das mesmas Cidades, e Villas”, segundo a Constituição de 1824 (ARAS, 2018).

É possível observar quanto à utilização da Lista Tríplice para escolher chefes de departamentos governamentais, sendo assim, nota-se que o procedimento de escolha da Lista Tríplice é algo bastante antigo, vem desde a época do império, que se remetia à forma pela qual eram escolhidas as autoridades coloniais, estando esta praxe, consolidada ao longo dos séculos, na origem remota das listas tríplices para a escolha dos procuradores-gerais de Justiça e, por extensão, do procurador-Geral da República (PGR).

A Lista Tríplice na constituição de 1934

Fruto da revolução de 1932 e do Governo de Getúlio Vargas, a Lista Tríplice aparece na Constituição Federal – CF de 1934, quando então visto pela primeira vez o Quinto Constitucional, inserido na CF no §6, Art. 104.

Art. 104. Compete aos Estados legislar sobre a sua divisão e organização judiciárias e prover os respectivos cargos, observados os preceitos dos Art. 64 a 72 da Constituição, mesmo quanto à requisição de força federal, ainda os princípios seguintes:

§ 6º - Na composição dos Tribunais superiores serão reservados lugares, correspondentes a um quinto do número total, para que sejam preenchidos por advogados, ou membros do Ministério Público de notório merecimento e reputação ilibada, escolhidos de lista tríplice, organizada na forma do § 3º. (MIGALHAS, 2014, p.2).

A Constituição Federal de 1937 traz novamente o texto em seu art. 105:

Art. 105. Na composição dos Tribunais superiores, um quinto dos lugares será preenchido por advogados ou membros do Ministério Público, de notório merecimento e reputação ilibada, organizando o Tribunal de Apelação uma lista tríplice (BRASIL, 1988, p.73).

A atual Constituição Federal de 1988, art. 94 e 104, determinou uma escolha em lista sêxtupla e não mais lista tríplice.

Art. 94. Um quinto dos lugares dos Tribunais Regionais Federais, dos Tribunais dos Estados, e do Distrito Federal e Territórios será composto de membros, do Ministério Público, com mais de dez anos de carreira, e de advogados de notório saber jurídico e de reputação ilibada, com mais de dez anos de efetiva atividade profissional, indicados em lista sêxtupla pelos órgãos de representação das respectivas classes (BRASIL, 1988, p. 65).

Art. 104. O Superior Tribunal de Justiça compõe-se de, no mínimo, trinta e três Ministros.

Parágrafo único. Os Ministros do Superior Tribunal de Justiça serão nomeados pelo Presidente da República, dentre brasileiros com mais de trinta e cinco e menos de sessenta e cinco anos, de notável saber jurídico e reputação ilibada, depois de aprovada a escolha pela maioria absoluta do Senado Federal, sendo: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004).

I - um terço dentre juízes dos Tribunais Regionais Federais e um terço dentre desembargadores dos Tribunais de Justiça, indicados em lista tríplice elaborada pelo próprio Tribunal;

II - um terço, em partes iguais, dentre advogados e membros do Ministério Público Federal, Estadual, do Distrito Federal e Territórios, alternadamente, indicados na forma do art. 94 ((BRASIL, 1988, p. 73).

Considerando que a aplicação de uma Lista Tríplice faz menção ao século VI, pela igreja católica, bem como, consta na Constituição Federal desde 1934, onde sempre permaneceu em suas várias atualizações, preservando a existência da lista, e o mais importante, que a referida Lista Tríplice seja elaborada com a participação de todos os que fazem parte do órgão ou por quem os representa. Fortalece a análise proposta pelo trabalho nos dias atuais, onde a percepção do que é melhor para cada Instituição vem dos seus próprios integrantes.

O Sistema de Escolha por meio de uma Lista Tríplice no Brasil

Quanto ao sistema de Lista Tríplice no Brasil, para escolher seus líderes, bom exemplo disso é apontar a PGR – Procuradoria Geral da República. A indicação do chefe superior da instituição ocorre por meio de indicação do procurador-geral pelo presidente da República a partir de lista tríplice de candidatos ao cargo, ou seja, esta lista é elaborada pelos demais procuradores. Assim fica bem evidente conforme aponta Azevedo (2016) destacando que a Proposta de Emenda à Constituição PEC/121/2015 altera o artigo 128 da Carta Magna que trazendo as normas para o funcionamento do Ministério Público.

De acordo com o texto Constitucional, o Ministério Público-MP, é chefiado pelo Procurador-Geral da República, que é nomeado pelo Presidente da República, após aprovação da indicação pelo Senado Federal, ou seja, é importante salientar que atualmente o MP da União, procede com a escolha do Procurador Chefe, através da formação de uma Lista Tríplice dentre os mais bem votados para a escolha ao cargo máximo daquela Instituição (AZEVEDO, 2016).

Sendo assim fica evidente que um órgão de tamanha importância para o país, que adota como método de escolha, a Lista Tríplice, para escolher o Chefe Geral, é fácil dizer que essa metodologia possui certa eficácia. Observa-se ainda que, a escolha de tal método ajudou a reduzir a participação da Política no processo de escolha dos três membros da instituição, a escolha ocorre pela indicação dos nomes por todos os demais procuradores, que apresentam a lista ao presidente para o presidente escolher um dentre os três nomes escolhidos.

Quanto ao processo de escolha por meio de Lista Tríplice no Brasil, percebe-se que a RFB – Receita Federal do Brasil é um bom exemplo, pois a escolha do Chefe, contempla os princípios da democracia interna e da transparência administrativa.

Crítérios para a escolha do Comandante-Geral do CBMMT

O critério para escolher o Comandante-Geral da CBMMT, é apoiado na Lei Complementar nº. 404 de 30 de junho de 2010, conforme aponta seus artigos:

Art. 6º. – O Comandante Geral do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Mato Grosso será um oficial superior da ativa, do ultimo posto do Quadro de Oficiais Combatentes (QOBM), escolhido e nomeado pelo Governador do Estado, ressalvado o que prescreve a legislação federal. § 1º Sempre que a escolha não recair no oficial superior mais antigo da Corporação, terá ele precedência funcional sobre os demais oficiais bombeiros militares. § 2º O Comandante Geral disporá de oficiais superiores assistentes e de oficial ajudante de ordens, todos do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Mato Grosso. (DECRETO Nº. 2.295, DE 14 DE ABRIL DE 2014.)

Pela observação dos aspectos analisados, quanto aos critérios de escolha do Comandante-Geral do CBMMT, mesmo existindo uma lei complementar com seus artigos, percebe-se que tal lei foi promulgada para agir de acordo com a indicação Política do Governador do Estado.

Essa modalidade de escolha ocorre não somente no Corpo de Bombeiro, mas também na Polícia Militar, que tem seu líder principal por indicação do Governador. Fica evidente que mesmo a lei agindo de acordo com alguns critérios dentro do princípio da moralidade, o princípio da impessoalidade ou finalidade, referido na constituição de 1988 (art.

37, caput), deve ser entendido como aquele princípio que vem excluir a promoção pessoal de autoridades ou servidores públicos, sobre as suas realizações administrativa.

É de conhecimento geral conforme destaca a nossa Carta Magna de 1988 em seu artigo 37, caput, indica, de maneira expressa, os princípios da Administração Pública (direta e indireta), que são: a) legalidade, veracidade, publicidade e motivação, b) impessoalidade, razoabilidade e continuidade do serviço público, c) legalidade, moralidade, publicidade e discricionariedade, d) legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, e) publicidade, veracidade, moralidade, discricionariedade e eficiência (MEIRELLES, 1998).

Ao fazer uma análise dos princípios da administração pública, pode se mencionar que a lei complementar nº. 404 ferem o princípio da impessoalidade, sendo imperioso apontar os ensinamentos de Pietro (2013), que destaca sobre o princípio da impessoalidade, que deve ser entendido como aquele princípio que vem excluir a promoção pessoal de autoridades ou servidores públicos sobre suas realizações administrativas.

Percebe-se nesse sentido que a escolha dos oficiais coronéis, para ocupar o maior posto de comando da Instituição, sempre ocorre com leitura dos seus feitos pessoais no momento de sua posse. Conclui-se que o Governador por ter uma afinidade maior ou amizade pessoal com o oficial, o escolhe para o cargo, deixando evidente e visível que agindo dessa maneira, vem de encontro com as características do princípio republicano notório no Art. 1º caput da Constituição Federal, uma vez que não deve ser permitido que os Agentes Públicos tenham privilégios (PIETRO, 2013).

Não é possível afirmar quais são os critérios adotados para realizar tal escolha, sabe-se apenas que o governador indica um nome dentre os oficiais superiores, sendo estes coronéis da ativa. Esta modalidade de escolha atual deixa inúmeras interrogações, quanto à competência do novo líder escolhido, e o sucesso das ações da Instituição. Outra preocupação constante com essa metodologia de escolha do Comandante-Geral do CBMMT vem na contramão da transparência e dos interesses políticos, uma vez que não existe nenhum tipo de critérios para escolher o chefe geral da Instituição, deixando assim um horizonte de dúvidas para a sociedade quanto à transparência do processo de escolha.

Pela observação dos aspectos analisados, sobre a metodologia de escolha do Comandante-Geral atual do CBMMT, entende-se a necessidade de criação de outra forma de escolha do chefe geral da Instituição, que venha de acordo com os princípios da Administração Pública.

O LÍDER MILITAR: CARACTERÍSTICAS E IMPORTÂNCIA DO LÍDER PARA INSTITUIÇÃO GOVERNAMENTAL

As Instituições de hoje não são as mesmas de ontem. As atitudes dos gestores e administradores do início do século XXI são diferentes daquelas que marcaram o final do século passado. As necessidades dos indivíduos é mais importante, o reconhecimento de que pessoas comprometidas e motivadas rendem mais em todos os aspectos para suas empresas, apontam para conceitos diferentes a serem implementados neste momento (CASTRO, 2002).

As instituições onde todos tinham um lugar determinado e sabia qual era esse lugar, onde a produção era o que importava, e a expressão individual só encontrava espaço fora do ambiente de trabalho, está ultrapassada. Assim, a empresa moderna deve ser um lugar onde as pessoas possam se desenvolver, pois serão mais produtivas e lucrativas quando seus funcionários trabalham em equipe (DRUCKER, 2002, p.27).

Percebe-se que os líderes e gestores institucionais, devem possuir a motivação para enfrentar a concorrência, desenvolvendo programas de qualidade, produtividade e redução de custos, para fazer a necessária reengenharia dos processos, para transformar a empresa em uma organização de aprendizagem, enfim, para motivar seus funcionários, entre outros elementos importantes (SEPLAN, 2012).

Conforme diz Jordão (2010, p. 03): “Liderar é a arte de conduzir as pessoas para que façam o que é necessário por livre e espontânea vontade. É conseguir que seus liderados queiram fazer o que precisa ser feito”. Entende-se que a escolha de um bom líder é algo fundamental para o sucesso da instituição, sendo pública ou privada, o bom líder vai fazer a diferença.

Liderança pode ser definida como o desejo de controlar eventos, a sabedoria de indicar uma rota a ser seguida e o poder de fazer com que uma ação seja realizada, usando cooperativamente as capacidades e habilidades de outras pessoas. Os objetivos e os requisitos de uma liderança forte e efetiva são hoje os mesmos de há 2.500 anos, quando viveram Sun Tzu e Confúcio (KRAUZER, 1999, p.45).

Isso é o que pode levar a conseguir aproximar as pessoas que o rodeiam, sua forma de agir afeta diretamente a forma de liderar. Neste sentido, para liderar é importante ser uma pessoa coerente. Para Lacoste (2005), o líder deve ser sensato, confiável benevolente, corajoso e rigoroso.

Também se indica a acessibilidade e controle emocional; a naturalidade e autenticidade; a compreensão da natureza humana e respeito pelo ser humano; a simpatia e lealdade; o interesse pelos outros; a habilidade em propor e estimular idéias e em ensinar; a habilidade em despertar esforços nos outros; a comunicação interpessoal; a capacidade de

reflexão; a capacidade de enfrentar e resolver problemas; a empatia; a delegação, entre outras (MOREIRA, et al, 2007).

A Gestão Pública vem sofrendo mudanças, o comprometimento com o bom atendimento com o público por parte dos servidores públicos cada vez é maior e isso origina novas idéias de pensamento, que se pode atribuir às mudanças que se apresentam nesse contexto (PRUSS, 2004).

Contudo, podemos destacar que a chave para melhorar o desempenho dos governos é a formação de equipes de trabalho comprometidas com as instituições e, sobretudo com as missões primordiais do Estado: prestar serviços de qualidade à população e induzir o crescimento econômico do país, nesse sentido é necessário que esteja à frente da instituição um líder capacitado e comprometido com o serviço público (CASTRO e FRANCO, 2002).

As instituições públicas são gerenciadas por dirigentes que devem ter o compromisso de manter a instituição cada vez melhor, para isso o desafio de liderar de forma que se consiga atender a toda a demanda administrativa. Assim, terá que devolver um trabalho em equipe, com parcerias, sempre focado no grupo e estar preparado para receber o cidadão-cliente (MOREIRA, 2007, p.17).

Para o sucesso da instituição, e não correr o risco de prejudicar a instituição pública pela má gestão o dirigente/líder deverá ser um bom comunicador, saber ouvir a opinião da equipe que forma seu quadro de gestão, estimular, motivar a realizarem um trabalho com eficácia e compromisso (CASTROS e FRANCO, 2002).

A utilização da Lista Tríplice entre as Instituições Militares Estaduais

Certo de que o tema abordado, Lista Tríplice, sempre esteve ligado aos órgãos do Judiciário e as Instituições Cíveis, atualmente ganha relevância e notoriedade nas Instituições Militares Estaduais. Para tanto, observa-se um grande debate a nível de federação sobre a Lista Tríplice as Instituições Militares, em especial as Polícias Militares e aos Corpo de Bombeiros Militares (SILVA, 2019).

Recentemente, o Estado de Santa Catarina em 2015 e o Estado de Mato Grosso em 2014, por meio de Proposta de Emenda Constitucional – PEC, buscam implantar a escolha dos Comandantes-Gerais da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar por meio de Lista Tríplice. Em Santa Catarina, com a PEC nº 004.2/2015 e a PEC nº 006.4/2015, e no Estado de Mato Grosso, pela PEC conhecida como “PEC da Democratização”, apresentado pelo Deputado Estadual José Riva (ASSOF, 2019).

No mesmo sentido em setembro 2017, a Comissão de Segurança da Câmara dos Deputados aprovou projeto de lei, de autoria do Deputado Federal Cabo Sabino do PR/CE,

que dá uma nova redação ao Art. 1º O art. 6º do Decreto-Lei nº 667, de 2 de julho de 1969, que passou a vigorar com a seguinte redação:

Art. 6º O comando-geral das Polícias Militares e dos Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, Territórios Federais e do Distrito Federal será exercido por um oficial da ativa do último posto da própria corporação, escolhido pelo Chefe do Executivo a partir de lista tríplice, com mandato de dois anos, sendo facultada a recondução por igual período (ALENCAR, 2017, p.1).

Atualmente, a primeira reunião do Colégio de Secretários de Segurança Pública – CONSESP, foi realizada nos dias 19 e 20/02/2019, em Brasília, DF, onde na ocasião o General Theophilo, Secretário Nacional de Segurança Pública, expôs algumas ideias que representa possíveis prioridades da nova gestão. Entre elas: Lista-Tríplice para Comandantes Gerais e Chefes de Polícia, demonstrando mais uma vez a relevância da pesquisa em nos anteciparmos aos acontecimentos e ao tema em questão (SEJUSP).

Dessa forma, fica evidente a necessidade de estar discutindo e refletindo o assunto, onde investigar formas e sistemas que possam cooperar para uma gestão mais participativa, voltada aos interesses da corporação, que possa melhorar a confiabilidade e passar a transmitir maior credibilidade da Corporação a sociedade e seus integrantes.

AS IMPLICAÇÕES LEGAIS PARA A ESCOLHA DO COMANDANTE GERAL POR MEIO DO SISTEMA DE LISTA TRÍPLICE

É necessário levar em consideração alguns fatores quanto às implicações legais, por meio da Lista Tríplice, para escolher o Comandante-Geral do CBMMT, contudo, destaca-se que, possibilitar a participação de todos os membros da instituição no processo de escolha, deixaria mais transparente, bem como reduziria a participação de interesses Políticos na Instituição. Portanto faz-se necessário levar em consideração, que adotar tal método implicaria na criação de uma modalidade política interna dentro da Instituição, gerando assim, a possibilidade de criar interesses particulares daqueles membros militares que tivessem pretensão de ocupar o cargo de Comandante-Geral, criando assim a possibilidade de ofertas de posições no meio hierárquico a fim de conseguir afinidade com os membros da instituição para eleger um líder militar que comandaria a instituição por um período de tempo. (CARVALHO FILHO, 2009, p. 11)

É imprescindível a conscientização de todos quantos aos riscos que oferecia a instituição, se tornando um efeito “toma lá da cá” ou “trocar seis por meia dúzia”, reduziria a participação de interesses políticos externos, mas criaria uma política interna entre os membros da CBMMT, gerando assim interesses particulares de membros do alto escalão militar no caso os oficiais de patente superior.

Levando-se em consideração esses dois aspectos das implicações legais para escolha do Comandante-Geral por meio da lista tríplice, é preciso levar em consideração aquele fator que seria mais prejudicial para a instituição, ou seja, a participação da política externa por interesse político como ocorre hoje na instituição no momento da escolha do Comandante-Geral, precisa ser melhor avaliada.

Em consequência pode-se entender que não pode fazer parte de um processo democrático de escolha, ficando cerceado os direitos, remetendo aos velhos costumes ditatoriais e arcaicos do passado. Em contrapartida de todos esses aspectos, é importante lembrar que é mais fácil corrigir algo que foi criado pela própria Instituição, por algo que vem de contramão com a participação interna dos militares da instituição, como ocorre hoje a escolha do Comandante-Geral feita pelo Governador sem a participação de todos.

METODOLOGIA

A metodologia adotada para desenvolver o presente estudo científico, fundamentou-se na pesquisa bibliográfica, apoiada na visão de Gil (2008) destacando que a utilização dessa metodologia ajuda no enriquecimento do estudo, pois fornece materiais já elaborados e publicados, por autores renomados sobre o tema, em livros, revistas e artigos eletrônicos.

A escolha dessa metodologia possibilita compreender que a pesquisa bibliográfica é vista como um diálogo crítico e criativo com a realidade, culminando com a elaboração própria e com a capacidade de intervenção. Em tese, pesquisa é a atitude de “aprender a aprender”, e, como tal, faz parte de todo processo educativo e emancipatório (DEMO, 2000c, p.128).

Utilizando-se do método hipotético dedutivo, onde para Marconi & Lakatos (2000) o método hipotético dedutivo defende o aparecimento do problema, que deverá ser tratado pela observação e experimentação. Dessa forma então, foi levantado o problema, formulado hipóteses, dedução de consequências ou implicações a partir das hipóteses formuladas e comprovação, que pode confirmar ou não as hipóteses levantadas.

Após levantamento bibliográfico, fez-se, uma pesquisa quali-quantitativa com todos os militares, de soldado a coronel. Tendo como objetivo averiguar o nível de aceitação interna do sistema de Lista Tríplice na corporação. Para Marconi & Lakatos (2000), pesquisa quali-quantitativa representa aquilo que pode ser mensurado, contado, quando se necessita de um diagnóstico inicial de uma situação.

A pesquisa de campo, permitiu traçar uma análise dos problemas levantados no estudo, conforme destaca (Marconi & Lakatos, 1996) “este tipo de pesquisa permite realizar

uma abordagem mais profunda de uma realidade específica”. Em vista dos argumentos apontados pelos autores, percebe-se que a pesquisa de campo mostra a realidade por meio de uma observação direta das atividades do grupo estudado, por meio de métodos como a entrevista através de questionamentos capazes de captar explicações e interceptações no ambiente investigado.

Instrumentos utilizados na coleta de dados

A coleta de dados se deu por meio da aplicação de um questionário fechado, com questões dicotômicas e múltipla escolha, por amostragem, entre todos os militares do CBMMT. Para Andrade (2009), questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma serie ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador.

Considerando o sistema de escolha por Lista Tríplice, ser basicamente a escolha de três nomes mais votados, por um grupo fechado de pessoas, empresa ou Instituição, onde, neste caso, configura os militares que serão escolhidos e os militares que irão escolher. Adotou-se dois tipos de questionários: Questionário 1 - aos militares que iriam eleger os nomes da Lista Tríplice, ou seja, de Soldado a Tenente Coronel; e Questionário 2 - aos militares que seriam escolhido, ou seja, os Coronéis. Fins de ter a perspectiva dos dois lados do sistema de Lista Tríplice, e poder avaliar a aceitação desse sistema entre os militares que escolhem e os militares que serão escolhidos.

Para Marconi & Lakatos (2002), questionário apresenta como vantagens: economia de tempo; abrangência de maior número de pessoas de modo simultâneo; economia de pessoal; obtenção de respostas mais rápidas e precisas; maior liberdade e segurança nas respostas em razão do anonimato; menor risco de distorção, pelo fato de não haver a presença do pesquisador; liberdade de tempo, local para responder; e mais uniformidade na avaliação;

ANÁLISE DE DADOS

A presente pesquisa contou com um estudo de campo, que foi desenvolvido em diversos batalhões do CBMMT, abrangendo todo o interior do Estado e a Capital Cuiabá, visando entender o pensamento dos militares, tanto dos subordinados (praças) quanto dos líderes (oficiais), abrangendo um total de 28% do efetivo total, sendo 397 (trezentos e noventa e sete) militares. Destacando no primeiro momento entender o pensamento dos gestores (coronéis) que compõem o corpo administrativo da instituição.

Fica evidente na discussão dos resultados apresentados que a pesquisa contou com a participação dos militares, tanto praças como oficiais, a fim de entender o pensamento dos

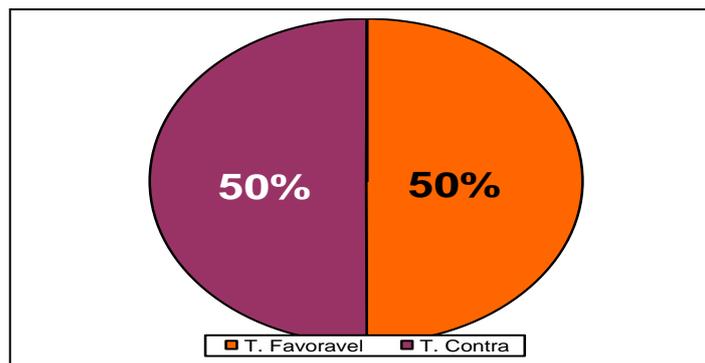
dois lados. Sendo assim foi perceptível que grande parte dos entrevistados demonstrou interesse em aderir ao método Lista Tríplice para a escolha do Comandante-Geral.

Resultados e contribuições da pesquisa de campo

No decorrer do estudo foi aplicado um questionário contendo três perguntas, aos Coronéis da Instituição, militares que seriam escolhidos no processo, sobre a percepção desses líderes sobre a Lista Tríplice. O gráfico 1 apontado abaixo, demonstra um empate com divisão de opiniões quanto a escolha do Comandante-Geral por meio de uma Lista Tríplice.

Percebe-se que 50% (cinquenta por cento) dos entrevistados possuem opiniões contrárias quanto ao uso da Lista Tríplice para escolher o Comandante-Geral da Instituição, isso demonstra que nem todos os oficiais de maior posto na Instituição concordam com a utilização da Lista Tríplice, gerando assim um desafio, bem como uma divisão de opiniões quanto a escolha do método, conforme pode-se observar no gráfico abaixo.

Gráfico 1 – Visão dos administradores (Coronéis) do CBMMT quanto ao uso da Lista Tríplice



Fonte: Autores

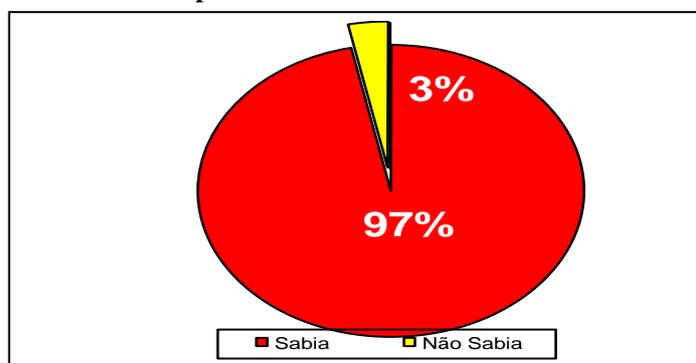
Fica evidente que o processo de escolha por meio de uma lista tríplice na instituição ainda é um desafio a ser superado. O gráfico acima demonstra conforme pode-se observar que nesse aspecto da pesquisa que os oficiais que compõem a cúpula de decisão da instituição, os coronéis, que lideram a corporação não concordam totalmente quanto a escolha da lista tríplice como único mecanismo para escolher o Comandante-Geral da instituição.

De acordo com as opiniões expressadas nos questionários, o entrevistado “A” observou que “este tipo de escolha, faculta a campanha eleitoral dos interessados, não sendo admissível no meio militar em meu ponto de vista” estando o referido candidato contra a Lista-Tríplice para a escolha do Comandante Geral. A favor da Lista-Tríplice o entrevistado “B” observa que “Sendo bem usado, sem politicagens e em se ouvindo a tropa, pode manter o direcionamento correto da Corporação”.

Ficou evidente nesse resultado da pesquisa a necessidade de harmonizar os entendimentos sobre a lista tríplice, uma vez que apenas o conhecimento político não é o suficiente para possível indicação ao cargo maior da corporação, pressupondo que é necessário um entendimento, e aceitação no meio da tropa, pois suas perspectivas de melhoria através do líder escolhido devem ser voltadas para as necessidades do CBMMT.

Ainda que os líderes devam compreender que ao longo de sua profissão, são pessoas públicas que devem exercer suas funções e atividades voltadas ao interesse da instituição, deve compreender que não podem no decorrer de seu trajeto funcional vincular-se totalmente à esfera político-administrativa, passando muita das vezes imperceptível dentro da corporação.

Gráfico 2 – Conhecimento dos Praças sobre escolha do Comandante Geral exclusivamente pelo Governador do Estado



Fonte: Autores

A referente pesquisa buscou compreender ainda sobre o conhecimento que os demais militares, de soldado a tenente coronel, possuem sobre a escolha do Comandante-Geral da instituição militar, destacando que é feita exclusivamente pelo governador do Estado.

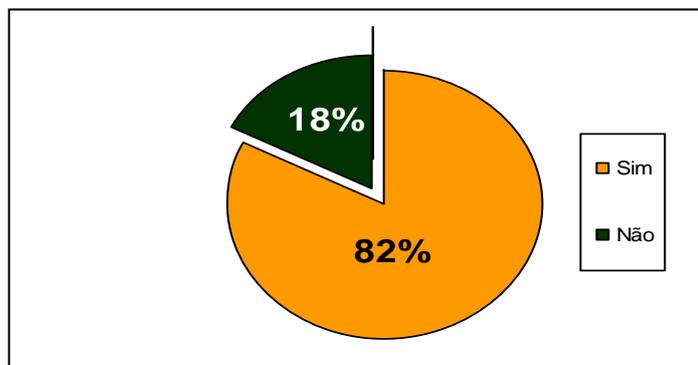
O gráfico acima é resultado de um questionário aplicado com os militares especificados, demonstrando que 97% dos militares sabem que hoje a escolha do Comandante-Geral é exclusivamente decidida pelo governador, não existindo assim nenhum outro mecanismo para realizar tal escolha.

Foi notório ainda saber que mesmo com tantos meios de informações curiosamente ainda existem 3% dos militares que não sabem como ocorre a escolha do Comandante da sua instituição. O resultado encontrado no gráfico acima nos leva a compreender a necessidade de criação de outros mecanismos para escolher comandante da Instituição, não devendo ser realizada meramente pelos meios políticos. Fica evidente que é necessária uma política de transformação no âmbito institucional com a participação de todos.

É imperioso citarmos aqui que já foi aprovado um projeto de lei nº. 4934/16, do deputado Cabo Sabino (PR-CE) através da Comissão de Segurança Pública e Combate ao

Crime Organizado sobre uma nova proposta de nomeação dos Comandantes-Gerais das Polícias Militares e dos Bombeiros Militares por meio de lista tríplice com participação de todos os militares da Instituição.

Gráfico 3 – Opinião sobre a possibilidade de mudar o Método de escolha do Comandante Geral da CBMMT



Fonte: Autores

Outro ponto interessante da presente obra científica foi compreender, o anseio que os militares subalternos possuem sobre poderem participar da escolha de seu líder (comandante geral). Nesse quesito foi indagado junto aos mesmos sobre a possibilidade de mudar a modalidade de escolha do chefe máximo da instituição, indagando se eles pudessem participar diretamente nesse processo de escolha, demonstraram grande interesse, o resultado acima de 82% dos entrevistados demonstra que a motivação seria de grande potencial.

O resultado deixa claro que caso os militares pudessem participar desse processo, estariam mais motivados, bem como sentiriam mais confiança no líder que fosse escolhido, deixando clara a importância da participação de todos no processo de escolha, uma vez que escolher o líder de uma organização é algo de extrema importância, pois a boa escolha decide o caminho que vai trilhar a instituição e o sucesso que vai ser suas ações.

Mesmo pontuando com 18% o percentual de não querer participar no processo de escolha do Comandante-Geral, é imperioso destacar a importância dos dados obtidos, com os percentuais apresentados no gráfico acima. Ficou evidente que o anseio de participar diretamente na escolha do Comandante-Geral é superior entre os militares, com uma aceitação superior do sistema de Lista Tríplice pelos integrantes do CBMMT e suas expectativas com a gestão escolhida pelo sistema de Lista Tríplice, fim de subsidiar tomada de decisões futuras sobre o assunto.

Análise final dos resultados

A política de escolha do Comandante-Geral do CBMMT é inegável que gera dúvida dentro da Instituição, dotada de varias discussões, com opiniões diferentes que levam a

entender que a metodologia utilizada na atualidade para escolher o líder principal da Instituição, não agrada todos os membros, bem como não transmite confiança e lisura no processo de escolha, conforme apontou os percentuais apresentados na pesquisa. Apesar de muitos acreditarem que o processo de escolha realizada pelo Governador, não traz nenhum tipo de consequência para instituição bem como não é um assunto tão importante a ser discutido, pois a Instituição possui problemas bem maiores a serem sanados. Em consequência disso é importante concordamos com a fala de Bergamini (2004) destacando o quanto é importante saber escolher líder correto para organização, pois os líderes eficazes são capazes de liderar de acordo com as necessidades e situação de seus liderados.

Em virtude dos resultados apresentados através da pesquisa quali-quantitativa, é possível compreender a necessidade de criação de uma nova modalidade para escolher o chefe geral da Instituição, levando em conta que foi observado, o anseio da maioria dos membros militares da Instituição, de poder participar diretamente da escolha do seu líder maior. Em face dos percentuais apresentados nos resultados da pesquisa, 82%, ficou evidente que adotar como metodologia a Lista Tríplice para escolher o Comandante-Geral do CBMMT, seria uma forma de maior transparência, no processo de escolha, se tornando imprescindível a participação de todos os membros da instituição, encurtando também de certa forma as decisões Políticas no meio institucional.

CONCLUSÃO

É de conhecimento geral na Administração Pública que uma das grandes dificuldades que enfrentamos hoje na atualidade, é que muitas pessoas estão exercendo cargos de liderança sem ter o conhecimento e o treinamento necessário para ocupar tal posição. Discutir sobre o tema em questão foi algo extraordinário, possibilitou conhecer a modalidade de escolha do líder da Instituição CBMMT através da lei complementar nº. 404 de 30 de junho de 2010, como também demonstrou o conhecimento que os membros da instituição possuem sobre a modalidade de escolha e o anseio que existe na Corporação para uma nova metodologia para escolher o Comandante-Geral.

Em face de essa realidade, foi possível compreender que a modalidade de escolha existente na Corporação fere alguns princípios da administração pública, levando em conta ainda que o todo o processo não ofereça transparência e lisura, bem um grande descontentamento por parte dos membros da Instituição. Apesar de muitos oficiais superiores acharem que a implantação de uma nova metodologia para escolher o Comandante-Geral através da Lista Tríplice não seja viável e tão necessária, conforme demonstrou os percentuais da pesquisa de campo, a situação em que se encontra a escolha do líder principal da

instituição não oferece nenhuma problemática para a Instituição, percebe-se que esse caminho percorrido ao longo dos tempos gera dúvida e desconfiança, principalmente entre as maiorias dos membros militares, cerca de 82%.

O desenvolvimento dessa temática oportunizou conhecer que já foi aprovado um projeto de lei nº. 4934/16, do deputado Cabo Sabino (PR-CE) através da Comissão de Segurança Pública e Combate ao Crime Organizado sobre uma nova proposta de nomeação dos Comandantes-Gerais das Polícias Militares e dos Bombeiros Militares diferente da atualmente seguida pelos Estados.

Nessa perspectiva, o objetivo proposto nesse estudo foi alcançado, uma vez que, a fundamentação teórica abordada pelos autores utilizados e a pesquisa de campo realizada possibilitou a compreensão das problemáticas que perpassam este tema, por meio das descobertas das informações da maneira que é realizado a escolha do Comandante-Geral do CBMMT, bem como demonstrou os anseios que existem entre os militares em poder participarem do processo de escolha de seu líder principal, com 82% dos militares.

Frente às informações levantadas ao longo do estudo, a hipótese inicial se confirmou, uma vez que a falta de transparências na escolha do Comandante-Geral realizada apenas pela escolha feita pelo Governador do Estado, impossibilita uma visão geral sobre a real situação adotada hoje. Foi possível compreender que órgãos renomados como a PGR – Procuradoria Geral da República, já utiliza como método para escolher o líder principal a lista tríplice, permitindo compreender que tal método é bastante eficaz com maior lisura.

Portanto, o estudo permite compreender acreditando ser necessário a criação de uma nova metodologia para escolher o líder da instituição, com a participação direta de todos os membros da instituição, capazes de escolher o gestor com mais qualidade e maior aceitação, possibilitando assim oferecer um serviço com maior eficiência à sociedade mato-grossense.

Por fim, analisando o processo atualmente adotado pela Corporação no processo de escolha do Comandante-Geral da Instituição, conclui-se a necessidade de quebrar o velho paradigma do passado, olhando para o futuro, analisando Instituições que já utilizam o processo de Lista Tríplice para escolher seus líderes, dando assim mais transparências ao processo de escolha e minimizando os interesses e participações Políticas na escolha do Comandante-Geral da Instituição.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALENCAR, Telsirio. **Comandante da policia militar será escolhido através de lista tríplice.** Portal Pauta Judicial. Teresina PI – 2017. Disponível em: <<https://www.pautajudicial.com.br/noticia/comandante-da-policia-militar-sera-escolhido-atraves-de-lista-triplice.html>> Acesso em: 17 de Jan. 2019.

ASSOF MT – Associação dos Oficiais da Policia e Bombeiro Militar de Mato Grosso. **Conheça o texto da PEC da Democratização da PM e CBM de Mato Grosso.** Disponível em:<<http://www.assofmt.org/noticiadetalhes.php?id=420&titulo=conhe%c3%87a+o+texto+da+pec+da+democratiza%c3%87%c3%83o+da+pm+e+do+cbm+de+mato+grosso#>> Acesso em 18 de Jan. 2019.

ANDRADE, Maria Margarida de. Introdução à metodologia do trabalho científico. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

AZEVEDO, Célio. **Lista tríplice para escolha de procurador-geral pode virar norma constitucional.** Redação-ATUALIZADO. BRASILIA 2016. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2016/02/11/lista-triplice-para-escolha-de-procurador-geral-pode-virar-norma-constitucional>> Acesso em 28 dez. 2018.

ARAS, Vladimir. **A origem da lista tríplice para a escolha dos Chefes do Ministério Público.** LUIS NASSIF ONLINE. 2018. Disponível em: <<https://vladimiraras.blog/2018/10/12/a-origem-da-lista-triplice-para-a-escolha-dos-chefes-do-ministerio-publico/>> Acesso em 14 de nov. 2018.

BRASIL, Constituição (1988), **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292 p.

BERGAMINI, C. W. **Liderança: administração do sentido.** São Paulo: Atlas, 1994

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional.** 12. ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

CARVALHO FILHO, Jose dos Santos. **Manual de Direito Administrativo.** 21 ed. Rio de Janeiro: LUMEN LURIS, 2009. p.11

CASTRO, Antônio Luiz Coimbra de. BRASIL. Secretaria Nacional de Defesa Civil. **Manual Identidade Visual do Corpo de Bombeiro de MT.**v. 1. Brasília: Ministério da Integração Nacional; Secretaria de Defesa Civil, 1999

CASTRO, M. L. S.; FRANCO, M. E. D. P. **A prática da administração da educação: um debate em aberto.** Porto Alegre: ADERGS/ANPAE, 2002.

DEMO, P. **Pesquisa: princípio científico e educativo.** 7.ed. São Paulo: Cortez, 2000c.

DRUCKER, P. F. **Introdução à administração.** São Paulo: Pioneira Thomson, 2002.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

JORDÃO. Sonia. **Conceitos de liderança visando obter bons resultados.** Disponível: <http://www.soniajordao.com.br/detalhes.php?id=467> > acesso em Nov. 2018

KRAUSE, D. G. **A força de um líder.** São Paulo: Makron Books, 1999.

LACOSTE, Y. **A pesquisa e o trabalho de campo; um problema político para os pesquisadores, estudantes e cidadãos.** Associação dos Geógrafos brasileiros (AGB), São Paulo, Seleção de Textos, Teoria e Método, nº 11, p.1 – 23, ago., 2005.

LEI COMPLEMENTAR nº. 404 de 30 de junho de 2010 - DECRETO Nº 2.295, DE 14 DE ABRIL DE 2014. Disponível em http://www.gestao.mt.gov.br/sdo/arquivos/09032017183534.Dec_Estrutura_CBM.pdf acesso em 15 nov 2018.

MASSON, Cleber. **Direito Penal Esquematizado**, Vol. 3. Parte Especial, arts. 213 a 359 – H. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: METODO, 2011.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro.** São Paulo: Malheiros, 1998.

MOREIRA, C. M.; et al.. **Habilidades gerenciais.** Rio de Janeiro: SENAC, 2007.

MARCONI, Marina de Andrade, LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de Pesquisa.** 5a Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Metodologia Científica.** 3a Ed. rev. amp. São Paulo. Atlas, 2000.

_____. **Técnicas de pesquisa:** planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996.

PIETRO, Maria Sylvia Zanella de. **Direito Administrativo** 40º ed., Atlas, São Paulo, 2013.

PRUSS, A.; SPENCER, J. **Gerenciando sua equipe: como organizar pessoas para obter sucesso.** São Paulo: Siciliano, 2004. Disponível em: <www.unemat.br> Acesso em: 15 nov. 2018.

QUINTO CONSTITUCIONAL COMPLETA 80 ANOS. Instituto surgiu com a promulgação da Constituição de 1934. Migalhas Quente. Junho de 2014. Disponível em:< <<https://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI204271,51045-Quinto+constitucional+completa+80+anos>> Acesso em: 17 de Jan. 2019.

SEJUSP - Secretaria de Justiça e Segurança pública: **REUNIÃO DEFINE PRIORIDADES PARA SEGURANÇA PÚBLICA NOS ESTADOS.** Disponível em:< <https://portaldaseguranca.portal.ap.gov.br/noticia/2102/reuniao-define-prioridades-para-a-seguranca-publica-nos-estados>>. Acesso em 22 de Fev 2019.

SEPLAN - Secretaria de planejamento e coordenação Geral – Seplan. **Plano de Longo Prazo de Mato grosso:** Macro-objetivos, metas globais, eixos estratégicos e linhas estruturantes – Cuiabá, MT: Central de texto, 2012.

SILVA, Osmar Romão. **Lista Tríplice para escolha do Comando-geral PMSC e CBMSC.** Informativo da Associação de Oficiais Militares de Santa Catarina. Disponível em: < <https://www.acors.org.br/2015/lista-triplice-para-escolha-do-comandogeral-pmsc-e-cbmsc-e-o-tema-da-coluna-mensal-da-acors-nos-jornais-noticias-do-dia-e-diario-catarinense/>>. Acesso em 17 de Jan. 2019.

APÊNDICE

**ESTADO DE MATO GROSSO
CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE MATO GROSSO
DIRETORIA DE ENSINO, INSTRUÇÃO E PESQUISA
CURSO SUPERIOR DE POLÍCIA COM ÊNFASE EM ESTUDO DE
COMANDO E ESTADO MAIOR**

Aluno: Wendell Carlos Arruda Silva – TC BM
Rony Robson Cruz Barros – TC BM

Tema: As implicações legais da escolha do Comandante Geral do CBMMT por meio de uma lista tríplice e sua aceitação interna.

LISTA TRIPLICE: Definição: refere-se a “lista com três nomes que normalmente é levada a uma pessoa com poder de escolha para decidir por um nome”

QUESTIONÁRIO 1

01) Quanto à escolha atualmente do Comandante Geral do CBMMT, o senhor sabia que é feita exclusivamente pelo Governador do Estado?

- a) Sabia
- b) Não Sabia

02) Este modelo atual de escolha do Comandante Geral do CBMMT tem sua aprovação?

- a) Sim
- b) Não

03) Caso pudesse mudar essa modalidade de escolha do Comandante Geral e o senhor pudesse participar diretamente, iria se sentir mais engajado e motivado nesse processo de escolha?

- a) Sim
- b) Não

04) Considera favorável para nossa Instituição realizar a escolha do Comandante Geral, entre três coronéis, definidos por meio de Lista Tríplice (votação interna)?

- a) Sim
- b) Não

05) Considera a aplicação do Sistema de Lista Tríplice para escolher o Comandante Geral, uma forma mais justa e assertiva para os interesses da instituição CBMMT?

- a) Sim
- b) Não

Observação:

**ESTADO DE MATO GROSSO
CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE MATO GROSSO
DIRETORIA DE ENSINO, INSTRUÇÃO E PESQUISA
CURSO SUPERIOR DE POLICIA COM ÊNFASE EM ESTUDO DE
COMANDO E ESTADO MAIOR**

Aluno: Wendell Carlos Arruda Silva – TC BM
Rony Robson Cruz Barros – TC BM

Tema: As implicações legais da escolha do Comandante Geral do CBMMT por meio de uma lista tríplice e sua aceitação interna.

LISTA TRIPLICE: Definição: refere-se a “lista com três nomes que normalmente é levada a uma pessoa com poder de escolha para decidir por um nome”

QUESTIONÁRIO 2

01) Qual a sua percepção para gestão das instituições que escolhe seus gestores por meio de uma lista tríplice?

- a) Excelente d) Ruim
b) Boa e) Indiferente
c) Regular

02) Quanto à escolha dos Comandantes Gerais do CBMMT por meio de uma lista tríplice, o senhor pode considerar esse processo de escolha positivo e viável para instituição?

- a) Totalmente Favorável d) Parcialmente contra
b) Parcialmente Favorável e) Totalmente contra
c) Indiferente

02) O senhor acredita no fortalecimento da instituição junto aos seus integrantes por meio desse sistema de escolha (lista tríplice)?

- a) Acredita totalmente c) Indiferente
b) Acredita parcialmente d) Não acredita

Observação: _____

